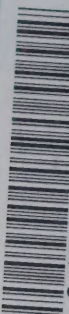


CA20N  
PEC  
- A56



3 1761 11653272 2

THE  
PAY EQUITY  
COMMISSION  
=



Ontario


Government  
Publications



---

# Annual Reports

1997-98 1998-99



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116532722>



# CONTENTS

---

<b>Commissioner's Message</b>	<b>1</b>
-------------------------------	----------

---

<b>The Pay Equity Commission</b>	<b>2</b>
----------------------------------	----------

---

Introduction	2
Pay Equity Act	3
Financial Statement	4
Staff	4
Organizational Structure	5

---

<b>The Pay Equity Office</b>	<b>6</b>
------------------------------	----------

---

The Commissioner's Office	6
Education and Communication Unit	8
Review Services Unit	9
Summary of Dispute Resolution Cases	12

---

<b>The Pay Equity Hearings Tribunal</b>	<b>13</b>
---	-----------

---

Note from the Chair	13
Caseload	17
Highlights of Tribunal Decisions	18

---

<b>Client Feedback</b>	<b>20</b>
------------------------	-----------

---

<b>Pay Equity Office Publications Order Form</b>	<b>21</b>
--	-----------

---







---

# COMMISSIONER'S MESSAGE

Throughout the 1997-1998 and 1998-1999 fiscal years<sup>1</sup>, the Pay Equity Commission (PEC) continued its important mandate of assisting employers, employees and bargaining agents to achieve and maintain pay equity. The PEC consists of two separate and independent organizations: the Pay Equity Office (PEO) and the Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT).

The last two years have been characterized by many significant changes at the PEO. A major restructuring, begun early in 1997, has resulted in a smaller organization which focuses on our core businesses and serves our stakeholders more effectively. Three branches of the PEO, Operations, Review Services, and Education and Communication have been consolidated under the leadership of one Director, supported by a Manager of Review Services and a Co-ordinator of the Education and Communication unit. The staff has been reduced by 26%, from 46 to 34 during this same period.

For greater administrative efficiency, in December of 1998, the PEO co-located with the Ministry of Labour head office at 400 University Avenue, Toronto. The PEHT moved to 505 University Avenue to co-locate with the Ontario Labour Relations Board (OLRB) and the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal (WSIAT). At the same time, the PEC library was merged with the WSIAT collection at 505 University Avenue.

Throughout these changes, the PEO continued to improve its high level of client service in providing public education and dispute resolution, as well as embarking on new initiatives, which are described in this report. The reinstatement of the Proxy method of comparison, in September 1997, generated a significant workload challenge that staff met diligently. An increased emphasis has been placed on education to promote pay equity as a fair and flexible workplace standard and to encourage greater self-reliance of the workplace parties. The PEO has participated fully in Ministry of Labour and Government of Ontario Agency Reform initiatives relating to performance measures, accountability and quality service.

A significant highlight in the last two years was the 10<sup>th</sup> Anniversary celebration of the Pay Equity Act in October 1998, co-hosted by the PEO and the PEHT. The event was attended by the Minister of Labour, current and past staff of the Ministry, the PEO and the PEHT, a past PEC Commissioner, members of the Advisory Council, Equal Pay Coalition, and other stakeholders, including representatives from unions, and the consulting and legal communities.

Although the PEO has been helping workplace parties for 10 years to achieve pay equity, there still remains much to accomplish. Our major goals for the year 2000 and beyond are to assist broader public sector organizations that require pay equity assistance due to restructuring and amalgamations, and to help small businesses self-manage pay equity compliance.

*Ann Peers  
Commissioner  
Pay Equity Commission*

---

<sup>1</sup> Because the work of the Pay Equity Commission has been based on multi-year planning, an administrative decision was made to publish a two-year report.





# OUR MANDATE

*Pay equity, by removing gender bias from pay practices, will contribute not just to fairer and consequently more productive workplaces, but also to a society where women and men can achieve equality.*

*Pay equity can be achieved. And it can best be achieved through the co-operation of those affected. The Pay Equity Commission will give these groups the support necessary to comply with Ontario's pay equity legislation: policy and research; information and education; and, if necessary, conciliation and appeal.*

## THE PAY EQUITY COMMISSION

### Introduction

The Pay Equity Commission of Ontario was established by the *Pay Equity Act*, 1987, S.O. 1987, c. 34. The *Act* has been amended and is now cited as the *Pay Equity Act*, R.S.O. 1990, c. P.7, as amended (the *Act*). The roles of the two separate organizations that make up the Commission are as follows:

### The Pay Equity Office

The Pay Equity Office is responsible for implementing the *Pay Equity Act* through the following activities:

- conducting education programs and providing information to the public;
- providing dispute resolution assistance to employers, employees and bargaining agents if they are unable to reach agreement on a pay equity plan or if the *Act* has been contravened;
- monitoring the preparation and implementation of pay equity plans;
- ordering and enforcing orders, when required;
- producing reports and making recommendations to the Minister, as required.

### The Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has the exclusive authority under the *Act* to determine all questions of fact or law that arise. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are "final and conclusive for all purposes."





# PAY EQUITY ACT

## Purpose of the Act

The *Pay Equity Act* came into effect January 1, 1988. Its purpose is to ensure that work traditionally done by women is paid at least the same as work of equal value traditionally done by men. In 1997, the average annual salary for women working full-time in Ontario was \$33,494, compared to \$45,841 for men. Studies show that 25 to 33 per cent of this difference in wages is due to the undervaluation of the kinds of work done principally by women. The *Act* is intended to redress this inequity.

All public sector employers are required to achieve pay equity, as are all private sector employers with 10 or more employees.

## How Pay Equity Is Achieved

There are three methods of achieving pay equity under the *Act*. The job-to-job and proportional value comparison methods are used in all organizations where there are female and male jobs of comparable value. Public sector organizations with few or no male jobs, may be approved to use the proxy method of comparison.

The **job-to-job comparison** method directly compares female job classes with male job classes of equal or comparable value in the same organization. The **proportional value comparison** method indirectly compares unmatched female job classes (those that did not find direct comparisons) with male job classes in the same organization. The **proxy comparison** method allows public sector organizations to compare its female job classes with female job classes that have achieved pay equity in another broader public sector organization with similar services. The proxy method was repealed in January 1996, but was reinstated on September 5, 1997, by a decision of the Ontario Court of Justice (General Division).

For more information on these methods, see the publications, such as *A Matter of Fairness*, listed on the last page of this report.





# FINANCIAL STATEMENT

Actual expenditures for the fiscal year April 1, 1997 to March 31, 1999 for the Pay Equity Office:

	1997-98	1998-99
Salaries and Wages	2,598,451	2,201,031
Employee Benefits	592,363	459,135
Transportation and Communications	248,050	251,605
Services	542,322	434,740
Supplies and Equipment	73,805	67,353
<b>TOTAL</b>	4,054,991	3,413,864
<b>CHANGE</b>	n/a	(-641,127)

## STAFF

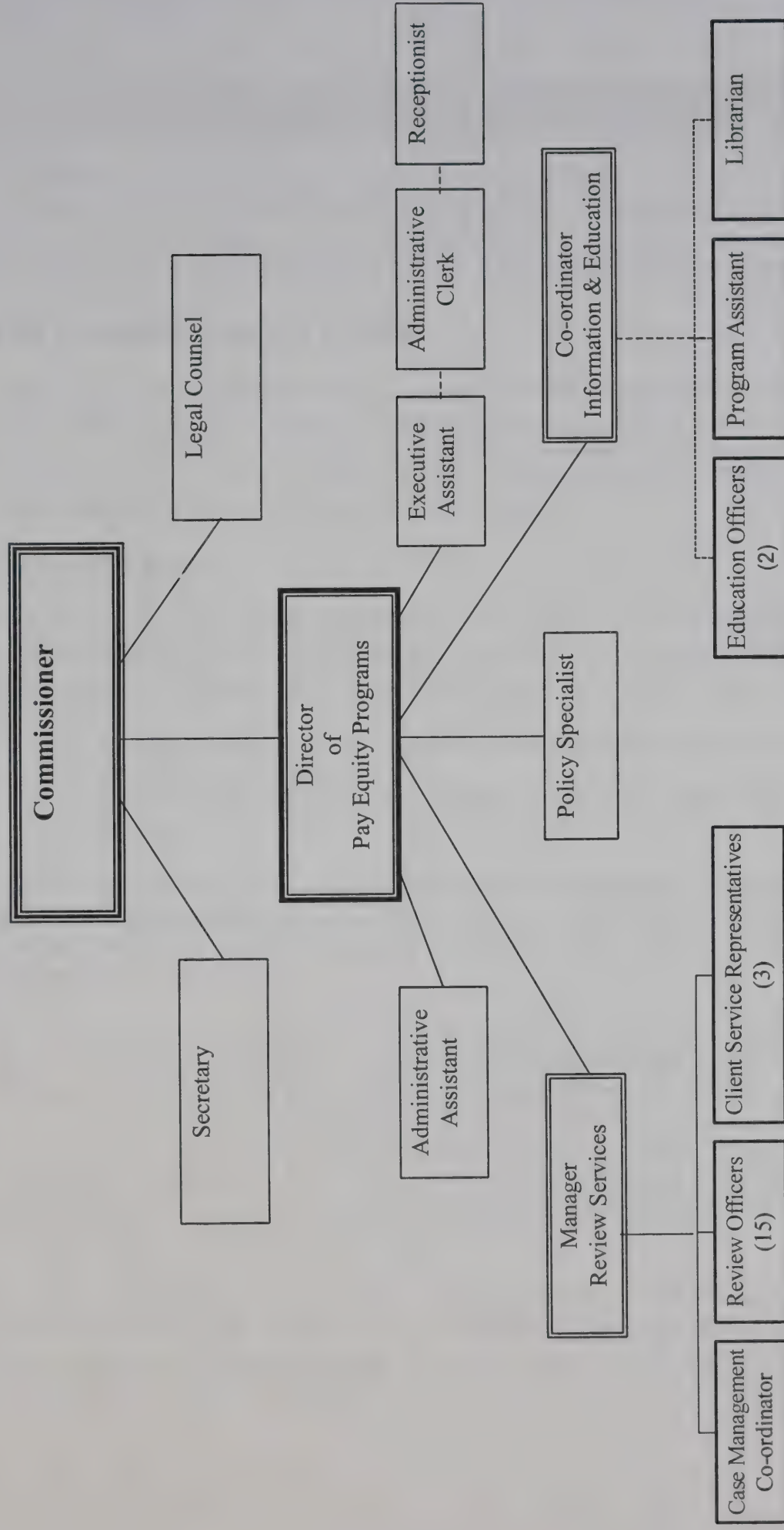
There were 46 positions at the Pay Equity Office at the end of the 1997-98 fiscal year.

There were 34 positions at the end of the 1998-99 fiscal year





# Organizational Structure 1998 – 1999



Total Positions 34





# THE PAY EQUITY OFFICE

In 1997-98, the Pay Equity Office underwent major restructuring to become more efficient and to serve the public better. Review Services, and Education and Communication were consolidated under one Director. The Operations branch, which provided technical and administrative support, was eliminated, and these administrative functions were absorbed into the Director's Office.

## The Commissioner's Office

Ann Peers was appointed Commissioner on January 31<sup>st</sup>, 1996. As the Chief Administrative Officer for the Commission, she provides leadership on all pay equity matters and chairs the Executive Committee and the Advisory Council. Within the Commissioner's Office, Legal Counsel provides advice to the Pay Equity Office, and represents the Office on adjudicative matters before the Pay Equity Hearings Tribunal and other adjudicative bodies.

## 1997-98 Fiscal Year

The Commissioner led the planning of the restructuring process, which was designed to enhance the program delivery of the three core businesses: information and education, dispute resolution and enforcement. In conjunction with these core businesses, three priorities were established:

- 1) To communicate pay equity as a fair, flexible and reasonable workplace standard,
- 2) To improve service delivery, and,
- 3) To encourage greater self-reliance of the workplace parties in achieving and maintaining pay equity.

Phase 1 of the restructuring plan, which integrated the three branches into a single service delivery program, was implemented by the end of the fiscal year. Phases 2 and 3, designed to enhance customer service and strengthen program capacity for greater efficiency, were planned and implemented early in 1998-99.

The Commissioner continued her role as spokesperson for the Commission to the provincial, national and international pay equity communities. She hosted a delegation from Japan in October, and attended meetings related to agency reform throughout the year. In March, the Commissioner spoke at the Intergovernmental Conference on Pay Equity held in Hull, Quebec, which was attended by representatives from across Canada. She also attended the Ontario Public School Boards Association conference in Toronto. Within government, she continued her involvement with the Circle of Chairs of Ontario government agencies, boards and commissions, as well as with the Society of Ontario Adjudicators and Regulators (SOAR).

Legal Counsel appeared before the Tribunal in four cases where the PEO was seeking enforcement of a Review Officer's order, where one or both parties had not complied with the order. Two of these cases were settled at the pre-hearing stage. She also developed policies and delivered staff training on the effect of the court's reinstatement of the proxy method, and led a staff research committee,





using external focus groups, to define emerging compensation practices and determine their effect on compliance with the *Act*. Legal Counsel also co-organized and spoke at the Intergovernmental Conference on Pay Equity in Hull in March.

The Advisory Council membership was expanded to more broadly represent key stakeholders such as the Association of Municipalities of Ontario (AMO) and the Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO). The Council met twice during the 97/98 fiscal year. The Commission received expert advice and developed partnerships with member organizations on a variety of issues, including ways to educate stakeholders about emerging pay equity issues.

## **1998-99 Fiscal Year**

With the implementation of Phases 2 and 3 of the restructuring plan completed in June, the Commissioner was able to refocus her activities on policy and external stakeholder issues. She spoke at a Canadian Union of Public Employees (CUPE) conference in April, and to the City of Toronto Committee on the Status of Women and the Canadian Council of Human Resources Association (CCHRA) in May. She gave a commencement address at Trafalgar Castle School in June, and a presentation at a conference held by International Communications for Management in October. The Commissioner hosted delegates from Sweden, Denmark, China and Japan, and was an invited guest at several receptions and luncheons.

Legal Counsel appeared before the PEHT in six cases involving the PEO. In five of those cases, the PEO was seeking enforcement of a Review Officer's order, where one or both parties had not complied with the order. In the remaining case, the PEO sought and was granted standing to respond to a challenge to a Review Officer's jurisdiction. Legal Counsel also made presentations to various public sector stakeholders, such as unions and government officials, regarding pay equity obligations during mergers and amalgamations. She presented a paper on "The Future of Pay Equity in Canada" to the Institute for Women's Policy Research Conference in Washington, D.C in May 1998.

In October, the Commission hosted a celebration to honour the 10<sup>th</sup> anniversary of the *Act*. Approximately 180 invited guests attended, representing government and all stakeholder groups, including employers, unions, employees and the legal and consulting communities. A special 10<sup>th</sup> anniversary newsletter and poster were developed to commemorate 10 years of cooperative efforts with workplace partners which reduced the wage gap by ten percent.

The Advisory Council membership was expanded again from 11 to 12 members to include a key stakeholder from the manufacturing sector. The Council met three times during the 1998/99 fiscal year. The Advisory Council provided the Commission with expert advice in a variety of areas, including proxy, public sector restructuring and monitoring.



## **Pay Equity Advisory Council 1997-99**

Note: Unless otherwise noted, members have been on the board since at least 1997.

Yvonne Blaszczyk,	Human Resources Professional Association of Ontario (HRPAO)
Joan Chalovich,	Association of Municipalities of Ontario (AMO)
Leslie Dizgun,	Cooper, Bluestein and Pearlstein, Barristers and Solicitors
Lynn Hopkins,	Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF)
Ian Howcroft,	Alliance of Manufacturers and Exporters Canada (member since 1998)
Bill Kay,	Ontario Public School Board Association (OPSBA)
Sue Milling,	United Steelworkers of America (USWA)
Hal Rolph,	McMillan, Binch, Barristers and Solicitors
Diane Sawatzky,	Hay Management Consultants Ltd.
Carrol Anne Sceviour,	Ontario Federation of Labour (OFL)
Carol Sharp,	Equal Pay Coalition, and Business & Professional Women's Clubs of Ontario
Judy Wilkings,	Canadian Union of Public Employees (CUPE)

## **Education and Communication Unit**

The Education and Communication Unit provides information and training on all aspects of pay equity to employers, employees, bargaining agents and the general public. The unit is responsible for producing the Commission's newsletter, handling media inquiries, and developing all educational and support materials of the Commission. Training seminars are held throughout the province in both official languages. Publications and seminars are developed and delivered to encourage self-reliance of the workplace parties in establishing and maintaining pay equity. The library, which houses an international collection on pay equity and related issues, was part of the Education and Communication unit until December 1999, when the collection was merged with the WSIAT collection.

The unit's staff of four consists of a Coordinator, two Education Officers and a Program Assistant.

### **Key Achievements**

Some of Education and Communication's key achievements in 1997/98 include:

- 130 education seminars, workshops and speaking engagements were delivered across the province;
- 10,000 copies of pay equity publications were distributed across the province;
- A PEC web site became operational in the spring of 1998;





- 17,000 mailings, which included updated information on the requirements of the *Act*, the PEO newsletter, and descriptions of services, were sent to employers, employees and bargaining agents;
- Two new plain language fact sheets, concerning renewed obligations as a result of the reinstatement of proxy were developed and distributed to 3,300 public and broader public sector employers, and 300 bargaining agents;
- Focus groups were held across the province with employers, unions, community groups and unrepresented individuals to determine how best to meet their needs.

Some of Education and Communication's key achievements in 1998/99 include:

- 134 seminars, workshops and 39 speaking engagements were delivered to more than 5000 individuals across the province. The three types of seminars geared to specific audiences were as follows:
  - ◆ 37 seminars dealing with how to implement pay equity basics, for public and private sector employers, unions and employees;
  - ◆ 36 seminars dealing with maintaining pay equity, sale of business and public sector restructuring;
  - ◆ 61 seminars dealing with how to re-implement the proxy method of comparison for broader public sector organizations;
- 6,600 copies of PEC publications were distributed across the province;
- The PEC's special 10<sup>th</sup> anniversary newsletter with the fall/winter seminar schedule was sent to a mailing list of 22,000;
- A special 10<sup>th</sup> anniversary poster was developed to celebrate our achievements;
- Three new clear language fact sheets were prepared on timely topics such as: *Public Sector Restructuring*, *Sale of Business* and *Pay Equity Obligations of Private Sector Employers*;
- Information was sent to 600 employers, 60 manufacturing associations and 650 trade unions in the manufacturing sector to assist in understanding and meeting the requirements of the PEO's monitoring program;
- Service and information on the PEC web site was expanded to include fact sheets, seminar schedules and registration.

## Review Services Unit

The Review Services Unit investigates objections to pay equity plans, responds to complaints of contraventions of the *Act*, investigates the inability of some companies to achieve pay equity, and monitors the preparation and implementation of pay equity plans.

During the fiscal year 1997/98, the Manager had a staffing complement of 20 Review Officers supported by a seven-member Case Management team and two Telephone Counsellors.





In June of 1998, the Case Management area was restructured and the functions streamlined, resulting in a reduction from 7 to 4 staff members. Telephone Counsellor functions were merged with Case Management and the positions were renamed Client Service Representatives (CSR). The number of Review Officers was reduced from 20 to 15 to match the projected caseload.

The Case Coordinator is responsible for maintaining an efficient and accurate case management system, handling inquiries and complaint applications, and prioritizing assignment of files. The Coordinator provides technical guidance to CSRs, gathers information and prepares reports on case management statistics.

CSRs advise workplace parties of their rights and obligations under the *Act*. They also provide situation-specific advice on questions such as how to prepare a pay equity plan, how to maintain pay equity and how to calculate adjustments. In addition, they take applications over the telephone and track input, and retrieve information from the Case Management System.

Review Officers are appointed in response to a complaint, objection or request for assistance. They investigate the issues and assist the parties in resolving the problem. This approach reflects the principle in the *Act* of encouraging self-reliance of the workplace parties.

When the parties are unable to resolve the problems, a Review Officer may make an order which provides a reasoned resolution to the issues. However, any party to an order may request a hearing before the PEHT. Where an order is not complied with, a Review Officer may refer the matter to the PEHT for enforcement.

Review Officers also perform a monitoring function to ensure that employers have complied with the *Act*. This function is consistent with the Ministry's strategies for a strong enforcement program aimed at helping the most vulnerable, and for shifting from a complaint-driven enforcement program to one that includes planned investigations.

## **Proxy Reinstatement**

As a result of the reinstatement of the proxy method in September 1997, proxy plans had to be re-implemented and retroactive payments made. This resulted in an increased number of calls to the PEO requesting assistance. The PEO implemented new strategies and methods of dealing with the increased workload, including:

- Publications on the proxy method, created and refined to reflect consultations held with stakeholders and clients;
- Specialized seminars for affected stakeholders to clarify rights, obligations and duties on retroactive pay adjustments;



- A temporary proxy office established, from May to October 1998, dedicated to answering questions on proxy;
- Over 8200 proxy-related calls handled by staff, and
- 100 proxy orders issued.

Overall, a team approach allowed the PEO to maintain its high standards of quality service during a period of increased workload.

## **Key Achievements**

Additional key achievements of Review Services in 1997/98 include:

- Telephone counselors handled 10,900 calls, of which 1,400 related to proxy;
- Review Officers reduced the number of ongoing files from 1,176 to 800;
- Review Officers settled more than 89% of their cases, without issuing orders; and
- An audio voice system was introduced to provide immediate information relating to pay equity seminars and publications.

Some of the key achievements in 1998/99 include:

- Review Officers settled almost 93% of all cases without issuing orders;
- Review Officers closed 42.2% of all cases within one year;
- Review Officers investigated 948 of 1017 cases received within the last 12 months;
- The new monitoring program, to ensure compliance with the *Act*, was applied to the small manufacturing sector (establishments with under 200 employees). The investigations revealed that 36% of small manufacturing sector establishments were complying with pay equity legislation.





# Summary of Dispute Resolution Cases

(Excluding "Notice of Inability to Achieve Pay Equity" and the "Review Services Monitoring Program" Cases)

Fiscal Year	Ongoing Cases from Previous Year	+	New Cases Opened	-	Cases Closed	=	Cases Ongoing at Year End
88-89	0		44		19		25
89-90	25		1108		192		941
90-91	941		1028		540		1429
91-92	1429		733		521		1641
92-93	1641		618		699		1560
93-94	1560		523		887		1196
94-95	1196		686		673		1209
95-96	1209		709		988		930
96-97	930		494		724		700
97-98	700		204		551		904
98-99	904		635		514		1004

## DISPUTE RESOLUTION CASES CLOSED

(Excluding "Notice of Inability to Achieve Pay Equity" and the "Review Services Monitoring Program" Cases)

Fiscal Year	Settled	Ordered	Decided	Total
88-89	17	0	2	19
89-90	109	79	1	192
90-91	496	39	5	540
91-92	440	77	1	521
92-93	650	43	6	699
93-94	728	144	15	887
94-95	584	80	9	673
95-96	925	49	14	*988
96-97	674	43	7	724
97-98	324	38	3	365
98-99	478	36	6	520

A case reported as "Ordered" means a settlement could not be reached in at least one issue in the case although the case may have subsequently closed with a settlement.

"Decided" means a settlement could not be effected and the review officer did not make an order, or the case was found to be outside the jurisdiction of the Commission.

\* Includes 163 cases that were resolved centrally on a sectoral basis.

## NOTICES OF INABILITY TO ACHIEVE PAY EQUITY

Fiscal Year	Received	Ordered	Ineligible	Ongoing
93-94	2,270	1,886	0	384
94-95	1,396	1,004	252	*524
95-96	426	474	123	30
96-97	10	7	19	28
97-98	123	5	4	70
98-99	221	100	10	152
Total	4446	3476	408	n/a

\* Includes 323 proxy orders that were rescinded and subsequently replaced following amendments to the *Pay Equity Act*. This affected broader public sector employers who came into existence after January 1, 1988.





# PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for adjudicating disputes that arise under the *Pay Equity Act*. It is a quasi-judicial, administrative Tribunal, separate and independent from the Pay Equity Office. The Tribunal is tripartite in structure, composed of the Chair, a number of Vice-Chairs, and Members, equal in number, representative of employers and employees.

## Note from the Chair

The pay equity cases, which have been mediated or adjudicated by the Pay Equity Hearings Tribunal over the 1997/1998 and 1998/1999 reporting periods, continue to raise new legal issues and novel variations of interests. In many instances, decisions continue to involve first-time interpretations of the provisions of the *Pay Equity Act*. Where a body of jurisprudence exists, the mediation efforts of the Pay Equity Hearings Tribunal continue to be very successful. There are a number of cases however, that require an adjudicated result to settle evolving issues of interpretation and application of the *Act*.

The two fiscal years that are the subject of this report presented unique challenges to the PEHT. We were able to meet those challenges and to continue to provide services to our client groups through the continued efforts and contributions of our staff and members.

## Adjudicative Resources

Until September 1997, Phyllis Gordon was the Chair of the Tribunal. Under Ms Gordon, the Tribunal was comprised of the Chair, four Vice-Chairs (who were cross appointed to preside at hearings under the Ontario *Human Rights Code*), two Members representative of employers, and two Members representative of employees.

When Ms Gordon's full-time appointment was not renewed in September of 1997, she agreed to continue as part-time Chair while a search was conducted for a full-time appointment. Heather MacNaughton was appointed as the full-time Chair of the Tribunal on January 3, 1998. Geri Sheedy, a Member representative of employees, resigned her appointment in January of 1998. Her position was filled in May of that year. In addition, Ms MacNaughton's Vice-Chair position was not filled. This reduced the complement of available adjudicators to the Chair and three Vice-Chairs. In July of 1998, Sri-Guggan Sri-Skanda-Rajah was not re-appointed, which further reduced the number of available Vice-Chairs.

The PEHT recognized that this adjudicative resource shortage could result in delays it felt were unacceptable. It responded to this by aggressively case managing both new and ongoing files. All parties were advised about the scheduling difficulties and requests for adjournments of previously scheduled hearing dates were only granted when compelling reasons were provided. The parties appearing before the PEHT responded favourably to the initiatives and, as a result, these changes were implemented on an ongoing basis.



In October of 1998, the former chair of the Board of Inquiry (Human Rights) resigned, and Ms MacNaughton was appointed Interim Chair to assume responsibility for that position in addition to her duties as Chair of the PEHT.

## **Administrative Resources**

During the 1998/1999 fiscal year the administrative merger of the Pay Equity Hearings Tribunal and the Board of Inquiry (Human Rights) was discontinued.

A consultant, retained by both the Ministry of Labour and the Ministry of Citizenship, Culture and Recreation, consulted extensively with both Ministries and with the Chairs of both tribunals. A report was prepared which examined various models of service delivery to both Tribunals, and provided recommendations to both ministries, and to the Tribunals, with respect to a new administrative structure. A decision was made to operate both Tribunals with independent budgets, but that administrative and adjudicative services would continue to be delivered to both through cross-trained staff and cross-appointed adjudicators.

The consultant's recommendations coincided with the release of the Agency Reform Commission's Report ("Everyday Justice") and a decision was made that operational efficiencies could be achieved by relocating both the Pay Equity Hearings Tribunal and the Board of Inquiry (Human Rights) to newly renovated space at 505 University Avenue. The consultants also recommended a new staffing model, which would allow both Tribunals to meet their reduction targets and to continue to meet service demands.

In implementing the consultant's report, three full-time staff positions were eliminated. Further, both tribunals were relocated to 505 University Avenue in December of 1998. The building also houses the Ontario Labour Relations Board and the Workplace Safety and Insurance Tribunal. A shared services arrangement is contemplated for 505 University Avenue to provide such services as hearing room set up, reception, mail receipt and delivery, library services, security and print facilities to all of the agency tenants.

Three new hearing rooms were constructed on the 5<sup>th</sup> floor of 505 University Avenue, which also houses the offices for the Pay Equity Hearings Tribunal and the Board of Inquiry (Human Rights).

Staff providing services to the Pay Equity Hearings Tribunal and the Board of Inquiry (Human Rights) was transferred from the Ministry of Citizenship, Culture and Recreation to the Ministry of Labour.

The opportunities presented by the co-location with other, similar tribunals are exciting and will result in further joint initiatives in the coming years. The opportunity for staff and members of the Tribunal to participate on Ministry of Labour committees and to attend Ministry-sponsored events





has made the move to 505 University Avenue particularly rewarding for us.

## Activity Highlights

The Tribunal continued to be very successful in its efforts at mediation; this, combined with an aggressive case management approach, has resulted in a significant number of applications settling. These cases are reflected in the statistics, which follow as being withdrawn prior to adjudication, or to the parties requesting an adjournment *sine die*.

Adjudicators and staff at the Tribunal were involved in a number of agency community initiatives during the 1997-1998 and 1998-1999 fiscal years. In particular they:

- were sought out by the Society of Adjudicators and Regulators (SOAR) as speakers at its annual Conference of Ontario Boards and Agencies (COBA) conference in November of 1997 and 1998;
- participated as members of various committees examining the implementation of the Agency Reform report on administrative justice;
- participated in the SOAR training as coaches to newly appointed adjudicators and in sessions on decision writing and cultural sensitivity in the adjudicative context;
- participated as members on SOAR committees and drafters of SOAR policies, including the SOAR Model Rules and Code of Conduct;
- assisted the newly created Rental Housing Tribunal with its initial member training;
- organized and chaired an inter-agency group of Registrars of Tribunals; and
- organized and presented at the first Dispute Resolution Forum which brought together various government departments and the agency sector to discuss alternate forms of dispute resolution.

In addition, adjudicators and staff of the Tribunal were involved in outreach activities to the legal and other communities which we serve, including:

- presentations to various Canadian Bar Association seminars on Pay Equity and Administrative Justice;
- teaching at the Bar Admission Course for the Law Society of Upper Canada; and
- advocacy training of lawyers about litigation skills before boards and tribunals.

In 1998, Tribunal staff and adjudicators were involved in planning the 10<sup>th</sup> Anniversary Celebration of the proclamation of the *Pay Equity Act*, an event which was broadly attended by members communities which we serve. Two former chairs of the Tribunal, Beth Symes and Phyllis Gordon also attended the celebration.



## **Expenditures**

Our expenditures for 1997-1998 were \$1,937,395. This figure includes the total spending for the Pay Equity Hearings Tribunal, the Board of Inquiry (Human Rights), and the Tribunals' Office.

In the year 1998-1999, the budgets for the Pay Equity Hearings Tribunal and the Board of Inquiry (Human Rights) were separated. Both Tribunals shared the cost of the jointly available administrative and adjudicative services. The expenditures for the Pay Equity Hearings Tribunal were \$1,281,862.





# Caseload

## 1997-98 Fiscal Year

A total of 90 files were active at some point during the year April 1, 1997 - March 31, 1998. This caseload breaks down as follows:

59 files were carried into 1997-1998 from the previous year<sup>2</sup>  
31 new applications were filed.

The 90 files were handled as follows:

Settled prior to Final decision <sup>3</sup>	22
<i>Sine Die</i> Expired <sup>4</sup>	2
Final Decision	26

The total number of files closed during 1997-1998 was 50.

40 files were carried over into the 1998/1999 fiscal year.

## 1998-1999 Fiscal Year

A total of 55 files were active at some point during the year April 1, 1998 – March 31, 1999. This caseload breaks down as follows:

40 files were carried into 1997-1998 from the previous year  
15 new applications were filed.

The 55 files were handled as follows:

Settled prior to Final Decision	8
<i>Sine Die</i> Expired	6
Final Decision	4

The total number of files closed during 1998-1999 was 18.

36 files were carried over into the 1999 - 2000 fiscal year

---

<sup>2</sup> The number of files carried over into the April 1, 1997 – March 31, 1998 fiscal year as reported in the 96/97 Annual Report has been amended and is correctly reflected in this report.

<sup>3</sup> The number of files that were settled prior to final decision are treated as withdrawn and they, together with the files adjourned *sine die*, reflects the very successful mediation efforts of our members.

<sup>4</sup> When the Tribunal adjourns a matter *sine die*, on the agreement of the parties, the matter will be dismissed after one year unless one party asks that the matter be re-scheduled for hearing within that period.



## Highlights of Tribunal Decisions

The most significant Tribunal decisions released in 1997-98 are highlighted below. These decisions, along with many others, are reproduced in Volume 8 of the *Pay Equity Reports* (PERs) published in February 1998. 1998-99 decisions are contained in Volume 9 of the PERs that will be released in June, 1999.

The PERs and copies of individual decisions may be obtained directly from the Tribunal. The PERs are also available in most County Law Libraries, Law School Libraries and in some municipal reference libraries. Tribunal decisions may also be accessed through the QuickLaw electronic database.

### Identification of the Pay Equity Employer Continues to Be an Issue Before the Tribunal

The Tribunal was asked to determine which entity was the employer for the purposes of pay equity: the Salvation Army or the 155 individual centres, facilities or corps operating under the auspices of the Salvation Army. After hearing considerable evidence about the structure of the Salvation Army and the centres, the Tribunal concluded that the Salvation Army had overall financial responsibility and control, exercised substantial control over compensation practices and bore ultimate responsibility for employee remuneration, exercised a supervisory role in the management of employee relations at the various centres, and exercised direct and substantial control over the nature and scope of services offered at the centres. The Tribunal concluded that the Salvation Army, acting through its senior officers and corporate body, was the employer for pay equity purposes. The Salvation Army was directed to comply with the Review Officer's Order and to prepare a pay equity plan (*Salvation Army (Group of Employers) (No. 4) (1997)*, 8 P.E.R. 154).

In other, ongoing applications, several retirement communities comprising both nursing home and retirement home facilities are objecting to Review Officer Orders finding them to be single establishment, broader public sector employers subject to the proxy provisions of the Act. The hearing of these applications is expected to finish in early 2000. Look for decisions in *Helen Henderson Care Centre*; *Chelsey Park Retirement Community*; *Caressant Care Nursing Home* and *Kensington Village Retirement Home*.

### Reasonableness and the Pay Equity Plan

When an established pay equity plan is under examination the Tribunal will evaluate it on a reasonableness continuum: either by identifying what falls along the continuum, what is outside the continuum, or both. Where a deemed approved plan is challenged, the applicant bears the onus of showing that the plan does not provide pay equity for the job class in question. Where reviewing an *a priori* plan, a qualitative analysis of job content may suffice to establish the





reasonableness/unreasonableness of the results (*Management Board Secretariat (No.6)* (1998-99), 9 P.E.R. 45). If a quantitative analysis of omitted job content is desired, then expert evidence to identify and quantify any omissions and any resulting unreasonableness will assist. Comparison with another *a priori* plan will generally not be helpful (*Ottawa Board of Education (No.3)* (1997), 8 P.E.R. 29).

In an application challenging the use of a policy capturing methodology, the majority of the panel concluded that the modification of factors and approach to negative coefficients did not result in an undervaluation of the female work or the selection of an unreasonable male comparator. The majority further concluded that the addition of *a priori* coefficients to the job content factors was not necessary and, in this case, would have been highly problematic (*Management Board Secretariat (No.6)* (1998-99), 9 P.E.R. 45).

The reasonableness standard will also be applied to review of a pay equity plan even where the parties do not put a particular aspect of a plan in dispute. In *Peterborough (Firefighters) (No.2)* (1997), 8 P.E.R. 98, the parties had agreed that each rank of the Firefighter and Fire Alarm Operator positions was a separate job class. The majority concluded that, while the definition of job class was not exact, agreements about job class had to meet the reasonableness test. In this case, the majority found that there were only two job classes on the basis that all ranks within the job classes performed similar duties and were recruited in a similar way.

## **How Does the Tribunal Approach the Exception Provisions?**

The Tribunal has now said on a number of occasions that the exception provisions contained in section 8 of the *Act* will be construed narrowly and applied cautiously. The employer bears the onus of establishing that a certain set of factual circumstances have triggered the application of the particular exception relied upon. With respect to bargaining strength, the Tribunal declined to make any finding particularly where the Employer failed to provide any criteria by which the relative bargaining strength of various groups of employees might be measured or to address whether it is meaningful to discuss bargaining strength in the context of non-unionized employees (*BICC Phillips* (1997), 8 P.E.R. 142). Merit compensation schemes will be carefully scrutinized to ensure that they are applied consistently and that gender bias, which may not be apparent on the face of the system, does not creep into its application (*Law Society (No. 2)* (1998-99), 9 P.E.R. 33).

## **Changed Circumstances**

In its first opportunity to consider the changed circumstances provision in a non-unionized setting, the Tribunal concluded that the employer may unilaterally revise and re-post a plan the moment changed circumstances sufficient to render the plan inappropriate arise. At that point employees have the opportunity to review, and object to the reposted plan. Until the plan is re-posted the Employer is required to maintain pay equity in accordance with the terms of the original plan (*BICC Phillips*



(1997), 8 P.E.R. 142)

In another application, the parties disagreed on whether a changed circumstances challenge could be brought before the full achievement of pay equity. The Tribunal found that the changed circumstances provision is available to deal with some kinds of workplace changes occurring after the posting of the plan as well as changes arising after pay equity has been achieved (*Niagara (No.2)* (1998-99), 9 P.E.R. 24).

## **What Will the Tribunal Consider When Ordering Reinstatement of An Employee?**

The Tribunal issued two decisions where it found that the employer had breached s.9(2) of the Act. The first, *Plantagenet (No.1)*, (1997), 8 PER 32 [version française trouvée à (1997), 8 PER 62], confirmed that reinstatement is the remedy of choice where a contravention of s. 9(2) is established unless the employer can persuade the Tribunal that reinstatement is not practicable. In this case, the majority of the panel concluded that, while the employee did require improvement in performing her accounting responsibilities, this did not constitute a bar to her reinstatement. In this case, as a result of municipal amalgamation, the employee's original position no longer existed. The Tribunal therefore ordered that the employee be reinstated to a position which is a reasonable alternative to her original position.

In the second, *Alzheimer Society* (1997), 8 P.E.R 187, the employee's position had been reduced from full-time to part-time and then eliminated entirely. The Tribunal found that, while there were legitimate reasons for the reduction of hours and engagement of a contract bookkeeper, the decision to reduce the hours of work and ultimately discharge the employee was inextricably bound up in the then Executive-Director's anti-pay equity animus. The work done by the employee continued, it cost more if performed by the contracted out bookkeeper, and the Executive Director had left which eliminated any concerns about the workplace atmosphere. In these circumstances the Tribunal was prepared to order the employee reinstated to a full-time position.





## CLIENT FEEDBACK

The Pay Equity Commission has helped thousands of companies achieve pay equity since our inception in 1988. The following is a sample of the feedback we have received from our clients:

“You are all proof that good relationships are the core of good businesses and are the very heart of this Commission. And you are living proof of the versatility of the Commission in working with diverse groups to achieve common goals.”

*--James Flaherty, Minister of Labour, October 21, 1998,  
on the 10<sup>th</sup> anniversary of the Act.*

“We are indeed impressed by what you have achieved so far, at the practical as well as the political level. I wish you all the best in your future struggle for pay equity.”

*--Matz Sandman, Minister, Royal Ministry of Children and Family Affairs,  
Norway, in 1991.*

“Throughout our dealings I felt that both officers conducted the proceedings and themselves in a fit and objective fashion and brought a practical perspective to an often emotional issue.”

*--A.D. Boettger, Director, Compensation, Benefits and Labour Relations,  
Municipality of Ottawa-Carleton.*

“The Pay Equity Commission and the Hearings Tribunal have been very effective in remedying wage discrimination and providing pay equity for thousands of working women in Ontario.”

*--Michelle Sherwood, Equal Pay Coalition.*

“I would like to take this opportunity to thank you and all the team members at the Commission for the fine job done in explaining and supporting us in streamlining our pay equity plan. Your seminars and publications have been of tremendous help.”

*--Hermes Martinez, Jubilee Day Care.*





# Pay Equity Commission

**Order Form**  
**www.gov.on.ca/lab/pec**  
**Fax #:416-314-8741**

**Please send the following materials in English:**

**Quantity required**

**Quantity required**

	A Matter of Fairness		Bringing Objections to Non-Union Pay Equity plans
	Commonly Overlooked Features of Work		Application for Review Services
	Volume I The Workbook		PE Lesson Plan for ESL or Literacy Students
	Volume 2 The Job Evaluation System		A Guide to the Proxy Comparison Method
	Volume 3 The Proportional Value Method		A Guide to PE for the Broader Public Sector: A Job Evaluation System
	Implementation Series of Guidelines No. _____		Your Rights and Obligations as a Proxy Employer
	Effective Pay Equity Committees		Re-implementation of Proxy – Frequently asked Questions
	Notice of Requirement to Achieve and Maintain Pay Equity		Maintaining Pay Equity using the Job to Job and Proportional Value Methods Vol. 1
	Notice of Inability to Achieve Pay Equity		Fact Sheets:
	Banding Points for Pay Equity Purposes		Pay Equity: The Proxy Comparison Method
	How to Do Pay Equity Job Comparisons		Public Sector Restructuring and Pay Equity
	Glossary of Action Verbs		Sale of Business and Pay Equity
	Pay Equity in Non-Union Workplaces: "Is the Law Working for You"	_____	Pay Equity Obligations of Private Sector Employers Monitoring the progress of pay equity
	How to Read Your Pay Equity Plan (2 pages)		Seminar schedule
	How to Read Your Pay Equity Plan (18 pages)		____ 1998 Poster ____ 1 <sup>st</sup> poster ____ 2 <sup>nd</sup> poster

Name \_\_\_\_\_

Title \_\_\_\_\_

Organization Name \_\_\_\_\_

Address \_\_\_\_\_

City \_\_\_\_\_ Ontario Postal Code \_\_\_\_\_

Phone (      ) \_\_\_\_\_ Fax (      ) \_\_\_\_\_

E-mail address \_\_\_\_\_

Send by email _____	Send by mail _____	Pick up at reception _____	Send by fax _____
Requested by _____	Date _____	Order filled by _____	Date _____









Commission  
de l'équité salariale  
Fax # : 416-314-8741

S.v.p., envoyer ces matériaux en français :

Formulaire de commande  
[www.gov.on.ca/lab/pec](http://www.gov.on.ca/lab/pec)

Quantité Requise  
Quantité Requise

L'équité salariale : Une question d'égalité		L'équité salariale : ça vous concerne
Les éléments de l'emploi souvent oubliés		Demande de révision d'une décision
Étape par étape : Vol. I : Le manuel		Avis de l'obligation d'atteindre et de maintenir l'équité salariale
Étape par étape : Vol. II : Le système d'évaluation		Avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale
Étape par étape : Vol. III : La méthode de comparaison de la valeur proportionnelle		Guide de l'équité salariale à l'intention des organismes du secteur parapublic : Un système d'évaluation
Directives de mise en oeuvre de l'équité salariale no. _____		Vos droits et obligations à titre d'employeuse ou d'employeur de l'extérieur
Maintenir l'équité salariale : La comparaison d'un emploi à l'autre et la comparaison de la valeur proportionnelle		Le retour à la mise en oeuvre de la comparaison avec des organisations de l'extérieur : Quelques questions fréquemment posées
Guide de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur		Guide pour la comparaison des emplois et l'équité salariale
Glossaire de verbes actifs		Fiches d'information :
_____ 1998 affiche _____ 1 <sup>re</sup> affiche _____ 2 <sup>me</sup> affiche		Équité salariale : la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur
Comment lire votre plan d'équité salariale		Équité salariale : restructuration du secteur public
Calendrier de séminaires		Équité salariale : vente d'une entreprise
L'équité salariale dans les milieux de travail non syndiqués : La Loi vous protège-t-elle?		Obligations en matière d'équité salariale des employeurs du secteur privé : questions et réponses

Nom

Titre

Nom de l'organisme

Adresse

Ville

Ontario Code postale

Téléphone ( )

Fax ( )

Adresse courriel

Send by email

Send by mail

Pick up at reception

Send by fax



# IMPRESSIONS DE QUELQUES CLIENTS

La Commission de l'équité salariale a aidé des milliers d'entreprises à instituer l'équité salariale depuis sa création, en 1988. Voici un échantillon des impressions que nous ont communiquées des clients :

« Vous êtes tous la preuve que de bonnes relations sont capitales pour de bonnes entreprises et qu'elles sont l'épine dorsale de la Commission. Et vous êtes la preuve vivante que la Commission, par sa polyvalence, peut travailler avec des groupes embrassant des intérêts divers afin d'atteindre des objectifs communs. »

-- James Flaherty, ministre du Travail, le 21 octobre 1998, lors de la célébration du 10<sup>e</sup> anniversaire de la Loi sur l'équité salariale.

« Nous sommes bien épâtés en effet par tout ce que vous avez accompli jusqu'à présent, tant dans le domaine des choses concrètes que dans celui de la politique. Je vous souhaite tous beaucoup de succès dans la lutte que vous mènerez pour la cause de l'équité salariale. »

-- Matz Sandman, ministre, ministère royal de l'enfance et des affaires familiales, Norvège, 1991.

« Dans le cadre de nos relations, les deux agents ont présidé les délibérations et ont agi avec justice et objectivité. Ils ont ramené sur terre une question souvent empreinte d'émotivité. »

-- A.D. Boettger, directeur, Salaires, avantages sociaux et relations du travail, municipalité d'Ottawa-Carleton.

« La Commission de l'équité salariale et le Tribunal d'appel ont très bien réussi à supprimer l'inégalité des salaires et à instituer l'équité salariale pour des milliers de femmes ontariennes. »

-- Michelle Sherwood, Coalition pour l'équité salariale.

« Je désire saisir cette occasion pour remercier le personnel et les membres de la Commission de l'excellent travail qu'ils ont fait pour clarifier l'équité salariale et nous aider à simplifier notre plan d'équité salariale. Vos séminaires et vos publications nous ont été d'une aide précieuse. »

-- Hermes Martinez, Jubilee Day Care.





qu'effectuait l'employée devaient toujours être accomplies, et il était en fait plus coûteux de les faire accomplir par un comptable sous-traitant. En outre, le directeur administratif ayant quitté le lieu de travail, il n'existait plus de craintes quant à l'atmosphère qui régnerait dans le lieu de travail. Dans de telles circonstances, le Tribunal était disposé à ordonner la réintégration de l'employée dans un poste à temps plein.



montré qu'il était utile d'aborder la question de la force de négociation lorsque les employés en question ne sont pas syndiqués (*BICC Phillips* [1997], 8 P.E.R. 142). Les régimes de rétribution au mérite seront examinés très attentivement pour veiller à ce qu'ils soient appliqués uniformément et que la discrimination fondée sur le sexe, qui pourrait ne pas être manifeste à prime abord, ne s'insinue pas dans le lieu du travail par l'application de l'article 8. (*Law Society* (No. 2) (1998-99), 9 P.E.R. 33)

## Changement de la situation

La première fois qu'il a dû interpréter la disposition relative au changement de la situation dans un établissement non syndiqué, le Tribunal a conclu que l'employeur peut unilatéralement réviser et afficher de nouveau un plan d'équité salariale dès que la situation a suffisamment changé pour rendre le plan inapproprié. Les employés ont alors la possibilité d'examiner le plan et de contester son affichage. Tant que le plan n'est pas de nouveau affiché, l'employeur est tenu de maintenir les dispositions du premier plan. *BICC Phillips* (1997), 8 P.E.R. 142

Dans le cadre d'une autre affaire, les parties se trouvaient en désaccord quand à savoir si un changement de la situation pouvait être contesté avant l'instauration de l'équité salariale. Le Tribunal a conclu que les dispositions à cet égard se prêtent à un changement quelconque survenant après l'affichage du plan d'équité salariale, ainsi que des changements survenant après l'instauration de l'équité salariale. *Niagara* (No. 2) (1998-99), 9 P.E.R. 24

## Sur quoi le Tribunal se fonde-t-il lorsqu'il ordonne la réintégration d'un employé ?

Le Tribunal a rendu deux décisions selon lesquelles l'employeur a enfreint le paragraphe 9(2) de la Loi. Dans la première affaire, *Plantagenet* (No. 1), (1997), 8 PER 32 (la version française se trouve à l'intitulé (1997), 8 PER 62), il a décidé que la réintégration était le correctif requis lorsqu'un employeur a bel et bien enfreint le paragraphe 9(2), à moins que l'employeur puisse le persuader que la réintégration de l'employé n'est pas possible. Dans cette affaire-ci, la majorité du comité a conclu que le fait que l'employée devait parfaire ses compétences pour effectuer ses tâches de comptabilité ne représentait pas un obstacle à sa réintégration. Le poste de l'employée ayant toutefois été aboli à la suite de la fusion de plusieurs municipalités, le Tribunal a ordonné que l'employée soit réintégrée dans un poste comparable à celui qu'elle occupait auparavant.

Dans la deuxième affaire, *Alzheimer Society* (1997), 8 P.E.R. 187, le poste à temps plein de l'employée avait été transformé en un poste à temps partiel, puis finalement éliminé. Le Tribunal a conclu que, bien que la réduction des heures de travail et la location des services d'un comptable étaient motivées par des raisons légitimes, la décision de réduire les heures de travail puis finalement d'éliminer le poste était inextricablement liée au fait que la personne qui occupait à ce moment-là le poste de directeur administratif était contre l'équité salariale. Les tâches





## Caractère raisonnable du plan d'équité salariale

Lorsque le Tribunal doit déterminer le bien-fondé d'un plan d'équité salariale, il porte un jugement sur l'homogénéité, ou continuum, de son « caractère raisonnable », soit en en relevant les éléments qui concordent avec le continuum, soit ceux qui y sont extérieurs, ou les deux. Lorsqu'une partie conteste un plan jugé approuvé, il lui incombe de montrer que le plan ne garantit pas l'équité salariale dans la catégorie d'emplois en question. Lorsqu'il examine un plan d'une façon *a priori*, il peut se limiter à une analyse qualitative de la catégorie d'emplois pour établir si le plan est « raisonnable » ou non (*Management Board Secretariat* (No. 6) (1998-99), 9 P.E.R. 45). S'il est souhaitable d'effectuer une analyse quantitative des fonctions d'un emploi ayant été omises, il est alors utile de recueillir le témoignage d'un expert sur la quantité de données omises et, partant, sur le caractère raisonnable du plan. Il n'est généralement pas utile de comparer un tel plan avec un autre plan *a priori*. *Ottawa School Board* (No. 3) (1997), 8 P.E.R.

29

Dans une affaire relative à la contestation de l'emploi de la méthode dite « d'appropriation de politique », la majorité du comité d'arbitrage est parvenue à la conclusion que la modification des facteurs en des coefficients négatifs n'avait pas occasionné une sous-évaluation d'un emploi généralement occupé par des femmes ni le choix d'une comparaison masculine « non raisonnable ». La majorité du comité a également conclu que l'ajout de coefficients *a priori* au contenu de l'emploi n'était pas nécessaire et qu'il aurait, au contraire, fait problème. *Management Board Secretariat* (No. 6) (1998-99), 9 P.E.R. 45

Lorsqu'il examine un plan d'équité salariale, le Tribunal emploie la règle du « caractère raisonnable » même si les parties ne contestent pas un aspect en particulier du plan en question. Dans l'affaire *Peterborough (Firefighters)* (No. 2) (1997), 8 P.E.R. 98, les parties étaient d'accord que chaque rang du poste de pompier et d'opérateur d'alarme d'incendie était en fait une catégorie d'emplois distincte. La majorité du comité d'arbitrage a conclu que, malgré la définition inexacte de la catégorie d'emplois, l'entente à cet égard devait répondre aux normes du « caractère raisonnable ». Dans cette affaire-ci, la majorité a conclu qu'il n'y avait que deux catégories d'emplois, puisque, à son avis, tous les postes au sein des catégories d'emplois avaient des tâches semblables et étaient pourvus de la même façon.

## Comment le Tribunal aborde-t-il les dispositions relatives aux exceptions ?

Le Tribunal a dit à maintes reprises que les dispositions de l'article 8 (Exceptions) de la *Loi* seront interprétées très étroitement et appliquées avec prudence. Il incombe à l'employeur d'établir qu'une série de circonstances vérifiables aurait motivé l'exception dont il veut se prévaloir. Le Tribunal n'a pas voulu rendre de décision en ce qui concerne la force de négociation du personnel, notamment parce que l'employeur n'a pas fourni de critères qui auraient permis de mesurer la force de négociation relative des divers groupes d'employés, ou parce qu'il n'a pas



## Décisions marquantes du Tribunal

Sont résumées plus bas les décisions les plus importantes que le Tribunal a prises en 1997-1998. Ces décisions et bien d'autres encore sont consignées dans le volume 8 des recueils de jurisprudence (*Pay Equity Reports [P.E.R.]*), publiés en février 1998. Les décisions prises en 1998-1999 figurent dans de volume 9 des *P.E.R.*, publiés en juin 1999.

On peut obtenir des exemplaires des *P.E.R.* et d'une décision en particulier en s'adressant au Tribunal. On peut aussi consulter les *P.E.R.* dans la plupart des bibliothèques juridiques de comté, ainsi que dans les bibliothèques des facultés de droit et dans certaines bibliothèques de consultation municipales. On peut aussi obtenir les décisions du Tribunal au moyen de la base de données QuickLaw.

### L'identification de l'« employeur » aux fins de l'équité salariale est toujours une question que doit trancher le Tribunal

Le Tribunal devait déterminer quelle entité était « employeur » aux fins de l'équité salariale : l'Armée du Salut ou les 155 centres, installations ou corps d'armée œuvrant sous ses auspices. Après avoir recueilli maintes dépositions sur la structure de l'Armée du Salut et celle de ses centres, le Tribunal a conclu que l'Armée du Salut avait la haute main sur les finances de l'organisme, qu'elle exerçait beaucoup de pouvoirs sur les modes de rémunération, qu'elle assumait la première responsabilité relativement à la rémunération du personnel, qu'elle supervisait les relations entre la direction et le personnel de plusieurs centres et qu'elle jouissait de grands pouvoirs de décision sur la nature et l'étendue des services qu'offrent les centres. Le Tribunal est arrivé à la conclusion que l'Armée du Salut, par l'intermédiaire de ses cadres dirigeants et de son entité juridique, était l'employeur aux fins de l'équité salariale. Il a ordonné à l'Armée du Salut d'observer l'ordonnance de l'agent de révision et de rédiger un plan d'équité salariale. *Salvation Army (group of employers) (n° 4)* (1997), 8 P.E.R. 154

Dans le contexte d'autres requêtes en cours, plusieurs établissements de retraite (aussi bien des maisons de soins infirmiers que des maisons de retraite) contestent des ordonnances, prises par des agents de révision, selon lesquelles ils seraient des établissements distincts du secteur parapublic soumis aux dispositions de la *Loi* relatives à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. L'audience relative à ces requêtes devrait prendre fin au début de l'an 2000. On trouvera la décision à l'initiative *Helen Henderson Care Centre; Chelsea Park Retirement Community; Caresant Care Nursing Home and Kensington Village Retirement Home*.





## Charge de travail

### Année budgétaire 1997-1998

Quatre-vingt-dix dossiers étaient actifs à un moment donné entre le 1<sup>er</sup> avril 1997 et le 31 mars 1998, la charge de travail étant répartie comme suit :

59 dossiers remontaient à l'exercice précédent;  
31 nouveaux dossiers ont été ouverts.

Bilan :

dossiers fermés avant une décision définitive<sup>3</sup> : 22  
dossiers ajournés *sine die*<sup>4</sup> : 2  
dossiers fermés à la suite d'une décision définitive : 26

Cinquante dossiers ont été fermés au cours de l'exercice 1997-1998.

Quarante dossiers ont été reportés à l'exercice 1998-1999.

### Année budgétaire 1998-1999

Cinquante-cinq dossiers étaient actifs à un moment donné entre le 1<sup>er</sup> avril 1998 et le 31 mars 1999, la charge de travail étant répartie comme suit :

40 dossiers remontaient à l'exercice précédent;  
15 nouveaux dossiers ont été ouverts.

Bilan :

dossiers fermés avant une décision définitive : 8  
dossiers ajournés *sine die* : 6  
dossiers fermés à la suite d'une décision définitive : 4

Dix-huit dossiers ont été fermés au cours de l'exercice 1998-1999.

Trente-six dossiers ont été reportés à l'exercice 1999-2000.

<sup>2</sup> Le nombre de dossiers reportés de l'exercice 1996-1997 à l'exercice 1997-1998 que la Commission avait mentionné dans son rapport annuel de 1996-1997 a été corrigé.

<sup>3</sup> Les dossiers réglés avant la prise d'une décision définitive sont considérés comme ayant été retirés. Leur nombre et celui des dossiers ajournés *sine die* témoignent du grand succès des efforts de médiation des arbitres du Tribunal.

<sup>4</sup> Lorsque le Tribunal ajourne ainsi une affaire, avec l'accord des parties, l'affaire en question est rejetée douze mois plus tard, à moins qu'une des parties demande qu'elle soit de nouveau soumise à une audience pendant cette période.



## Dépenses

Les dépenses de l'exercice 1997-1998 ont été de 1 937 395 \$. Cette somme comprend toutes les dépenses du Tribunal de l'équité salariale et de son bureau, et celles de la Commission d'enquête (Commission ontarienne des droits de la personne).

En 1998-1999, le Tribunal et la Commission avaient chacun leur propre budget, mais les deux organismes ont partagé les dépenses des services de bureau et d'arbitrage mis en commun. Le Tribunal de l'équité salariale a engagé des dépenses de 1 281 862 \$ en 1998-1999.

- ils ont enseigné des cours de préparation au Barreau pour la Société du Barreau du Haut-Canada;
  - ils ont enseigné à des avocats l'art de plaider devant des conseils d'arbitrage et des tribunaux.
- En 1998, le personnel et les arbitres du Tribunal ont aidé à organiser la célébration du 10<sup>e</sup> anniversaire de la *Loi sur l'équité salariale*, célébration à laquelle étaient présents des porte-parole de la clientèle du Tribunal, ainsi que deux anciennes présidentes, M<sup>mes</sup> Beth Symes et Phyllis Gordon.





Le personnel du Tribunal et de la Commission a été muté du ministère des Affaires civiles, de la Culture et des Loisirs au ministère du Travail.

La colocation d'autres tribunaux de ce genre est une belle possibilité, qui devrait se concrétiser dans les années à venir. L'aménagement au 505 de l'avenue University a été particulièrement avantageux pour nous, puisque le personnel et des membres du Tribunal peuvent maintenant siéger aux comités du ministère du Travail et participer à des activités parrainées par le ministère.

## Faits saillants

Les efforts de médiation du Tribunal continuent d'être très fructueux. Conjuguée à une gestion très stricte des dossiers, la médiation s'est traduite par un nombre important de règlements, soit par un désistement d'action avant une audience, soit parce que les parties ont demandé un ajournement *sine die*.

Les arbitres et le personnel du Tribunal ont pris part, au cours des exercices 1997-1998 et 1998-1999, à plusieurs activités planifiées par des organismes communautaires. En voici quelques exemples :

- ils ont été invités par la Society of Adjudicators and Regulators (SOAR) à prendre la parole lors de la conférence annuelle des commissions et des conseils de l'Ontario, qui a eu lieu en novembre 1997 et en novembre 1998;
- ils ont siégé à plusieurs comités chargés de surveiller la mise en œuvre des recommandations du rapport (*La justice courante*) de la Commission de réforme du réseau d'organismes;
- ils ont participé aux activités de formation de la SOAR (encadrement des nouveaux arbitres, ateliers sur la rédaction des décisions, sensibilisation aux diverses cultures dans un contexte d'arbitrage);
- ils ont siégé aux comités de la SOAR, ayant aidé à rédiger des politiques de la SOAR, dont les règles types et le code de conduite de la SOAR;
- ils ont aidé le nouveau Tribunal du logement de l'Ontario à former ses membres;
- ils ont mis sur pied et présidé un groupe interorganismes de registraires de tribunaux;
- ils ont organisé et présenté le premier forum sur le règlement de différends, auquel ont pris part plusieurs services gouvernementaux et des porte-parole du réseau d'organismes

Le personnel et les arbitres du Tribunal ont également participé à des activités « hors murs », organisées à l'intention des milieux juridiques et autres. En voici des exemples :

- ils ont présenté des exposés à l'occasion de plusieurs séminaires sur l'équité salariale et la justice administrative parrainés par l'Association du Barreau canadien;



les demandes d'ajournement motivées par des raisons impérieuses. Cette mesure ayant été accueillie favorablement par les parties, le Tribunal a décidé de l'adopter pour de bon.

En octobre 1998, la présidente de la Commission d'enquête (Commission ontarienne des droits de la personne) a donné sa démission, et M<sup>me</sup> MacNaughton a été nommée à la présidence par intérim, poste qu'elle occupe en plus de ses tâches de présidente du Tribunal.

## Ressources administratives

La fusion administrative du Tribunal de l'équité salariale et de la Commission d'enquête (Commission ontarienne des droits de la personne) a pris fin au cours de l'exercice 1998-1999. Un expert-conseil retenu par le ministère du Travail et le ministère des Affaires civiles, de la Culture et des Loisirs a été en consultation intensive avec les deux ministères et les présidents des deux tribunaux. L'expert-conseil a ensuite rédigé un rapport examinant divers modes de prestation de services aux tribunaux. Il y présente ses recommandations aux deux ministères et aux deux tribunaux relativement à une nouvelle structure administrative. Il a été décidé d'accorder à chaque tribunal son propre budget de fonctionnement, mais que les services administratifs et d'arbitrage seraient fournis aux deux tribunaux par un seul personnel de bureau et des arbitres nommés aux deux tribunaux.

Les recommandations de l'expert-conseil ont coïncidé avec la publication du rapport (*La justice courante*) de la Commission de réforme du réseau d'organismes, et il a été décidé que des économies seraient réalisées en déplaçant les bureaux du Tribunal de l'équité salariale et ceux de la Commission d'enquête (Commission ontarienne des droits de la personne) dans des locaux nouvellement rénovés, au 505 de l'avenue University. L'expert-conseil a aussi recommandé un nouveau mode de dotation en personnel, grâce auquel les deux tribunaux pourraient atteindre leurs objectifs de compression du personnel et satisfaire en même temps aux besoins de leur clientèle.

Conformément aux recommandations de l'expert-conseil, trois postes à temps plein ont été éliminés, et les deux tribunaux ont aménagé, en décembre 1998, au 505 de l'avenue University, où se trouvent également les bureaux de la Commission des relations de travail et ceux du Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. On étudie en ce moment une façon pour les locataires gouvernementaux de l'immeuble de mettre en commun des services tels que l'aménagement des salles d'audience, l'accueil, la réception et l'expédition du courrier, les services de bibliothèque, la sécurité et l'imprimerie.

Trois nouvelles salles d'audience ont été construites au 5<sup>e</sup> étage du 505 de l'avenue University, où se trouvent également les bureaux du Tribunal de l'équité salariale et ceux de la Commission d'enquête (Commission ontarienne des droits de la personne).





# LE TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le Tribunal de l'équité salariale est chargé de régler les différends soulevés par la *Loi sur l'équité salariale*. Il s'agit d'un tribunal administratif, investi de pouvoirs quasi judiciaires, qui poursuit ses activités librement du Bureau de l'équité salariale. Il est doté d'une structure tripartite, étant constitué d'un président, d'un certain nombre de vice-présidents et d'un nombre égal de porte-parole du patronat et des employés.

## Mot de la présidente

Les affaires que le Tribunal a tenté de résoudre, par la médiation ou une décision, au cours des exercices 1997-1998 et 1998-1999, continuent de soulever de nouvelles questions de droit et de nouveaux intérêts. Les décisions du Tribunal ont traité, dans bien des cas, à une première interprétation de la *Loi sur l'équité salariale*. Lorsqu'il existe une jurisprudence, la médiation qu'offre le Tribunal continue de donner de très bons résultats. Il y a toujours, cependant, un certain nombre d'affaires nécessitant une décision du Tribunal pour trancher des questions touchant à l'interprétation ou à l'application de la *Loi*.

Les deux années budgétaires sur lesquelles portent le présent rapport ont présenté des défis bien particuliers. Par les efforts de son personnel et de ses membres, le Tribunal a été à la hauteur et a continué d'offrir de bons services à sa clientèle.

## Personnel judiciaire

M<sup>me</sup> Phyllis Gordon avait présidé le Tribunal jusqu'en septembre 1997. Sous sa direction, le Tribunal était constitué d'un président, de quatre vice-présidents (nommés aussi pour présider les audiences tenues conformément au *Code des droits de la personne*), de deux porte-parole du patronat et de deux porte-parole des employés.

Lorsque son poste à temps plein n'a pas été renouvelé en septembre 1997, M<sup>me</sup> Gordon a accepté de présider le Tribunal à temps partiel en attendant qu'une personne soit nommée à la présidence à temps plein. M<sup>me</sup> Heather MacNaughton a été nommée présidente à temps plein le 3 janvier 1998. M<sup>me</sup> Geri Sheedy, une porte-parole des employés, a donné sa démission en janvier 1998. Son poste a été pourvu en mai 1998. En outre, le poste de vice-président qu'occupait M<sup>me</sup> MacNaughton n'a pas été pourvu, ramenant à quatre le nombre d'arbitres (la présidente et trois vice-présidents). Enfin, en juillet 1998, la nomination de M. Sri-Guggan Sri-Skanda-Rajah n'a pas été renouvelée, laissant à la Commission seulement deux vice-présidents.

Conscient que le manque d'arbitres pourrait occasionner des retards qu'il estime inacceptables, le Tribunal a rigoureusement géré ses dossiers, nouveaux et courants. Il a informé les parties qu'il était très difficile de programmer les audiences et que, par conséquent, seules seraient accordées





# SOMMAIRE DES CAS DE RÉGLEMENT DE DIFFÉRENDS

(Sauf les cas d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale et du programme de surveillance des services de révision.)

Exercice	Cas reportés de l'année précédente	Nouveaux cas	Dossiers fermés	Cas actifs à la fin de l'année
88-89	0	44	19	25
89-90	25	1 108	192	941
90-91	941	1 028	540	1 429
91-92	1 429	733	521	1 641
92-93	1 641	618	699	1 560
93-94	1 560	523	887	1 196
94-95	1 196	686	673	1 209
95-96	1 209	709	988	930
96-97	930	494	724	700
97-98	700	204	551	904
98-99	904	635	514	1 004

## DOSSIERS FERMÉS

(Sauf les cas d'avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale et du programme de surveillance des services de révision.)

Exercice	Règlements	Ordres*	Décisions**	Total
88-89	17	0	2	19
89-90	109	79	1	192
90-91	496	39	5	540
91-92	440	77	1	521
92-93	650	43	6	699
93-94	728	144	15	887
94-95	584	80	9	673
95-96	925	49	14	†988
96-97	674	43	7	724
97-98	324	38	3	365
98-99	478	36	6	520

\* Un cas est inscrit sous la rubrique «Ordres» lorsqu'il y a achoppement sur au moins un point de litige, même si le dossier est par la suite fermé à la faveur d'un règlement.  
 \*\* Un règlement n'a pas été possible, et l'agent ou l'agent(e) ou l'agent de révision n'a pas donné d'ordre, ou le cas n'était pas du ressort de la Commission.

† Comprend 163 cas réglés par un processus centralisé, sur une base sectorielle.

## AVIS D'INCAPACITÉ D'ATTEINDRE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Exercice	Avis reçus	Ordres	Non admissibles	Actifs
93-94	2 270	1 886	0	384
94-95	1 396	1 004	252	*524
95-96	426	474	123	30
96-97	10	7	19	28
97-98	123	5	4	70
98-99	221	100	10	152
Total	4 446	3 476	408	--

\* Comprend 323 ordres relatifs à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur qui ont été abrogés, puis rétablis à la suite des modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale. Cela a touché les établissements du secteur public créés après le 1<sup>er</sup> janvier 1988.



Parmi les réalisations clés de l'année budgétaire 1998-1999 :

- les agentes et agents de révision ont réglé, sans la prise d'une ordonnance, près de 93 p. 100 des cas qu'ils ont pris en charge;
- les agentes et agents de révision ont fermé 42,2 p. 100 de leurs dossiers en douze mois ou moins;
- les agentes et agents de révision ont pris en charge 948 des 1 017 cas reçus au cours des douze mois antérieurs;
- le nouveau programme de surveillance, établi pour faire observer la *Loi*, a été appliqué aux petites entreprises de transformation (usines employant moins de 200 personnes). Les enquêtes ont révélé que 36 p. 100 d'entre elles observaient la *Loi*.





Les agents et agents de révision ont également pour tâche de veiller à ce que les employeurs observent la Loi. Cette fonction correspond à l'objectif du ministère du Travail, qui est la mise en œuvre d'un vigoureux programme d'exécution de la Loi comprenant deux éléments clés : 1) aider les personnes les plus vulnérables et 2) délaissier le programme d'exécution axé sur les plaintes au profit d'un programme caractérisé par des enquêtes programmées.

## **Rétablissement de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur**

La méthode ayant été rétablie en septembre 1997, des employeurs ont dû remettre à exécution les plans d'équité salariale élaborés d'après cette méthode et faire des paiements rétroactifs. Le Bureau de l'équité salariale a donc reçu un nombre accru de demandes d'aide. Il a pris plusieurs mesures pour bien gérer cette nouvelle charge de travail :

- il a rédigé ou révisé des documents sur cette méthode de comparaison après avoir consulté les intéressés et les clients;
- il a organisé des séminaires spécialisés pour clarifier les droits, les obligations et les devoirs en ce qui concerne le redressement des salaires avec effet rétroactif;
- il a mis sur pied, entre mai et octobre 1998, un bureau ayant pour seule tâche de répondre aux questions relatives à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur;
- il a répondu à plus de 8 200 appels liés à cette méthode de comparaison;
- il a donné 100 ordres relatifs à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

Dans l'ensemble, le Bureau de l'équité salariale a été capable, grâce à un travail d'équipe, à maintenir des normes élevées de service à la clientèle malgré une augmentation importante de sa charge de travail.

## **Principales réalisations**

Parmi les autres réalisations clés de l'année budgétaire 1997-1998 :

- les conseillères par téléphone ont répondu à 10 900 appels, dont 1 400 avaient trait à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur;
- les agentes et agents de révision ont ramené le nombre de dossiers courants de 1 176 à 800;
- les agentes et agents de révision ont réglé, sans la prise d'une ordonnance, plus de 89 p. 100 des cas qu'ils ont pris en charge;
- le Bureau a adopté un système de messagerie vocale pour fournir aux clients des renseignements sur les séminaires et les publications portant sur l'équité salariale.



## Services de révision

Les Services de révision examinent les objections contre les plans d'équité salariale, ainsi que les plaintes au sujet d'une infraction à la *Loi* et l'impossibilité pour certaines entreprises d'instituer l'équité salariale. Ils veillent aussi à l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'équité salariale.

Pendant l'exercice 1997-1998, la chef avait un personnel de 20 agentes et agents de révision, soutenus par une équipe de gestion des cas comptant sept personnes et par deux personnes offrant des conseils par téléphone.

En juin 1998, la Commission a restructuré le Service de gestion des cas et en a rationalisé les tâches, retranchant trois postes d'un personnel qui en comptait sept. Les fonctions de conseiller par téléphone ont été incorporées à celles du personnel de gestion des cas, les nouveaux postes ayant pour titre « représentant du service à la clientèle » (RSC). La Commission a éliminé cinq des 20 postes d'agent de révision, pour que leur nombre soit représentatif de la charge de travail prévue.

La coordonnatrice de la gestion des cas est chargée de maintenir un système de gestion des cas efficace et précis, de traiter les demandes de renseignements et les requêtes d'examen des plaintes, et de classer les dossiers par ordre de priorité. Elle joue un rôle de conseillère technique auprès des RSC. Elle réunit des données et rédige des rapports interprétant les statistiques sur la gestion des cas.

Les RSC informent les parties des lieux de travail de leurs droits et obligations conformément à la *Loi*. Ils donnent aussi des conseils relativement à des situations particulières (comment élaborer un plan d'équité salariale, comment maintenir l'équité salariale, comment calculer les rajustements, etc.). En outre, les RSC enregistrent des requêtes par téléphone, assurent le suivi des interventions et extraient des données du système de gestion des cas.

Les agents et agentes de révision prennent un cas en charge à la suite d'une plainte, d'une objection ou d'une demande d'aide. Ils font une enquête et aident les parties à résoudre leur différend. Cette méthode concorde avec le principe de la *Loi*, qui est de favoriser l'autonomie des parties des lieux de travail.

Lorsque les parties sont incapables de régler un différend, une agente ou un agent de révision peut donner un ordre imposant un règlement raisonné. Toutefois, une ou l'autre des parties peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale. Lorsqu'une ordonnance n'est pas observée, une agente ou un agent de révision peut renvoyer la question au Tribunal pour qu'il la fasse observer.



- le personnel a présenté 130 séminaires, ateliers et allocutions, à divers endroits de la province;
- il a distribué, partout en Ontario, 10 000 exemplaires d'ouvrages sur l'équité salariale;
- il a mis en réseau, au printemps 1998, le site Web de la Commission;
- il a envoyé par la poste (aux employeurs, employés et agents négociateurs) 17 000 dossiers renfermant une mise à jour sur les prescriptions de la Loi, le bulletin du Bureau de l'équité salariale et une description des services offerts;
- il a distribué, à 3300 employeurs des secteurs public et parapublic et à 300 agents négociateurs, deux nouvelles feuilles-info, rédigées en un langage clair, sur le renouvellement des obligations associées à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur;
- il a organisé, à divers endroits de la province, des groupes de réflexion auxquels ont participé des employeurs, des syndicats, des groupes communautaires et des particuliers pour trouver de meilleures façons de satisfaire à leurs besoins.

Voici quelques-unes des principales réalisations de l'année budgétaire 1998-1999 :

- le personnel a présenté 134 séminaires, 39 ateliers et allocutions, à plus de 5 000 personnes, à divers endroits de la province; il y avait trois sortes de séminaires, conçus en fonction d'un auditoire en particulier :
  - ◆ 37 séminaires sur les façons pour les employeurs, les syndicats et les employés d'établir les éléments de base de l'équité salariale,
  - ◆ 36 séminaires sur le maintien de l'équité salariale, la vente d'entreprises et la restructuration du secteur public,
  - ◆ 61 séminaires, destinés aux organismes du secteur parapublic, sur la façon d'appliquer de nouveau la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur;
- il a distribué, partout en Ontario, 6 600 exemplaires d'ouvrages de la Commission;
- il a distribué, par la poste, à 22 000 groupes et particuliers, le bulletin soulignant le 10<sup>e</sup> anniversaire de la Loi, ainsi que le calendrier automne-hiver des séminaires;
- il a créé une affiche soulignant le 10<sup>e</sup> anniversaire de la Loi et les progrès réalisés jusqu'à maintenant pour supprimer l'écart des salaires entre hommes et femmes;
- il a rédigé trois feuilles-info sur des sujets brûlants d'actualité que *La restructuration du secteur public*, *La vente d'une entreprise* et *Les obligations des employeurs du secteur privé en ce qui concerne l'équité salariale*;
- il a fourni des renseignements à 600 employeurs, 60 associations d'entreprises et 650 syndicats associés aux industries de transformation pour aider ceux-ci à bien comprendre et à observer les prescriptions du programme de surveillance du Bureau de l'équité salariale;
- il a enrichi les renseignements qui paraissent au site Web de la Commission pour y inclure des feuilles-info ainsi que le calendrier des séminaires et un mode d'inscription à ceux-ci.





## Membres du Conseil consultatif en 1997, 1998 et 1999

Nota : Sauf indication contraire, les personnes suivantes siègent au Conseil depuis au moins 1997.

Yvonne Blaszczyk	Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO)
Joan Chalovich	Association des municipalités de l'Ontario (AMO)
Leslie Dizgun	Cooper, Bluestein and Pearlstein, Barristers and Solicitors
Lynn Hopkins	Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO-OSSSTF)
Ian Howcroft	Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada (membre depuis 1998)
Bill Kay	Association des conseils scolaires publics de l'Ontario (ACSPO-OPPSBA)
Sue Milling	Métallurgistes unis d'Amérique (MUA-USWA)
Hal Rolph	McMillan, Binch, Barristers and Solicitors
Diane Sawatzky	Hay Management Consultants Ltd.
Carol Anne Sceviour	Fédération du travail de l'Ontario (FTO-OFL)
Carol Sharp	Coalition pour l'équité salariale et Business & Profession Women's Clubs of Ontario
Judy Wilkings	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-CUPE)

## Services d'éducation et des communications

Les Services d'éducation et des communications fournissent aux employés, aux agents négociateurs et au grand public des renseignements et une formation sur tous les aspects de l'équité salariale. Ils ont pour tâches de rédiger le bulletin de la Commission, de répondre aux questions des médias et de concevoir les outils didactiques de la Commission. Ils organisent des séminaires partout en Ontario, dans les deux langues officielles. Leurs publications et leurs séminaires visent à aider les parties des lieux de travail à établir et à maintenir l'équité salariale d'une manière plus indépendante. La bibliothèque, qui renferme une collection d'ouvrages internationaux sur l'équité salariale et des sujets connexes, avait fait partie des Services d'éducation et des communications jusqu'en décembre 1999, quand elle a été incorporée à la collection du TSPAAT.

Les Services d'éducation et des communications comprennent une coordonnatrice, deux agentes d'éducation et un adjoint aux programmes.

## Principales réalisations

Voici quelques-unes des principales réalisations de l'année budgétaire 1997-1998 :



En octobre, la Commission a organisé une célébration pour souligner le 10<sup>e</sup> anniversaire de la *Loi sur l'équité salariale*. Y étaient présentes quelque 180 personnes représentant le gouvernement et les milieux intéressés (employeurs, syndicats, employés et conseillers juridiques). La Commission a produit une affiche et un bulletin pour commémorer 10 ans de coopération avec les collaborateurs des lieux de travail, coopération qui a permis de réduire de 10 p. 100 l'écart des salaires entre hommes et femmes.

Le Conseil consultatif s'est élargi encore une fois, ayant accueilli un douzième membre représentant un important dépositaire d'enjeux des industries de la transformation. Le Conseil s'est réuni trois fois au cours de l'exercice 1998-1999. Il a fourni à la Commission des conseils éclairés sur une foule de sujets, dont la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, la restructuration du secteur public et le programme de surveillance.





L'avocate-conseil a porté quatre affaires devant le Tribunal pour faire observer une ordonnance prise par un agent de révision du Bureau de l'équité salariale. Deux des quatre affaires ont été résolues à l'étape de la conférence préparatoire à l'audience. Elle a aussi élaboré des politiques et donné un cours au personnel sur les répercussions du rétablissement de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, rétablissement ordonné par la Cour de justice de l'Ontario. L'avocate-conseil a également dirigé un comité interne de recherche, qui a utilisé des groupes de réflexion non associés à la Commission pour noter les nouvelles pratiques d'indemnisation et déterminer leurs effets sur le régime d'exécution de la Loi. Elle a en outre prononcé un discours à la conférence intergouvernementale sur l'équité salariale, qui a eu lieu à Hull, en mars, conférence qu'elle avait aussi aidé à organiser.

## Année budgétaire 1998-1999

Le Conseil consultatif a accueilli d'autres membres pour mieux représenter les milieux principalement touchés par la Loi, par exemple l'Association des municipalités de l'Ontario et la Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO). Le Conseil s'est réuni deux fois au cours de l'exercice 1997-1998. La Commission a pris ses conseils et forgé des partenariats, entre autres pour mieux sensibiliser les intéressés aux questions d'actualité qui touchent à l'équité salariale.

Les deuxième et troisième phases du plan de restructuration ayant pris fin en juin, la Commission a pu recentrer son énergie sur l'élaboration de politiques et sur des questions importantes à divers intervenants. Elle a pris la parole à une conférence du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), en avril, ainsi qu'à une réunion du comité de la condition féminine de la ville de Toronto et à une réunion du Conseil canadien des associations en ressources humaines (CCARH), en mai. Elle a prononcé un discours de fin d'année à l'école Trafalgar Castle, en juin, et a fait, en octobre, une présentation lors d'une conférence parrainée par l'organisme International Communications for Management. La Commission a accueilli des délégations de la Suède, du Danemark, de la Chine et du Japon. Elle a aussi été invitée à plusieurs réceptions et déjeuners.

L'avocate-conseil s'est présentée devant le Tribunal pour défendre six causes intéressant le Bureau d'équité salariale. Dans cinq des affaires, le Bureau voulait faire observer une ordonnance prise par un agent de révision. En ce qui concerne le sixième cas, le Bureau avait demandé, et obtenu, le droit de riposter à une contestation de la compétence d'attribution d'un agent de révision. L'avocate-conseil a aussi fait une présentation à plusieurs porte-parole de syndicats et d'organismes gouvernementaux pour que ceux-ci comprennent bien leurs obligations en matière d'équité salariale dans un contexte de fusions. Elle a présenté une dissertation sur l'avenir de l'équité salariale au Canada à la conférence de l'Institute for Women's Policy Research, qui a eu lieu à Washington, D.C., en mai 1998.



# LE BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le Bureau de l'équité salariale a subi une grande restructuration en 1997-1998 pour accroître son rendement et mieux servir le public. Les Services de révision et les Services d'éducation et des communications ont été regroupés sous la direction d'une seule chef. La Direction des opérations, qui fournissait un soutien technique et administratif, a été supprimée, et ses charges administratives ont été absorbées par le Bureau de la directrice.

## Bureau de la commissaire

M<sup>me</sup> Ann Peers a été nommée commissaire le 31 janvier 1996. En qualité de directrice générale, M<sup>me</sup> Peers prend des décisions sur tout ce qui touche à l'équité salariale et préside en outre le Comité de direction et le Conseil consultatif. L'avocate affectée au Bureau de la commissaire a pour tâche de conseiller le Bureau de l'équité salariale et de le représenter devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes investis d'un pouvoir juridictionnel.

## Année budgétaire 1997-1998

La Commissaire a présidé à la restructuration mise en œuvre pour rehausser la qualité des services associés aux trois activités centrales de la Commission : information et éducation, règlement des différends et exécution de la *Loi*. Conformément à ces activités centrales, la Commission a fixé trois priorités :

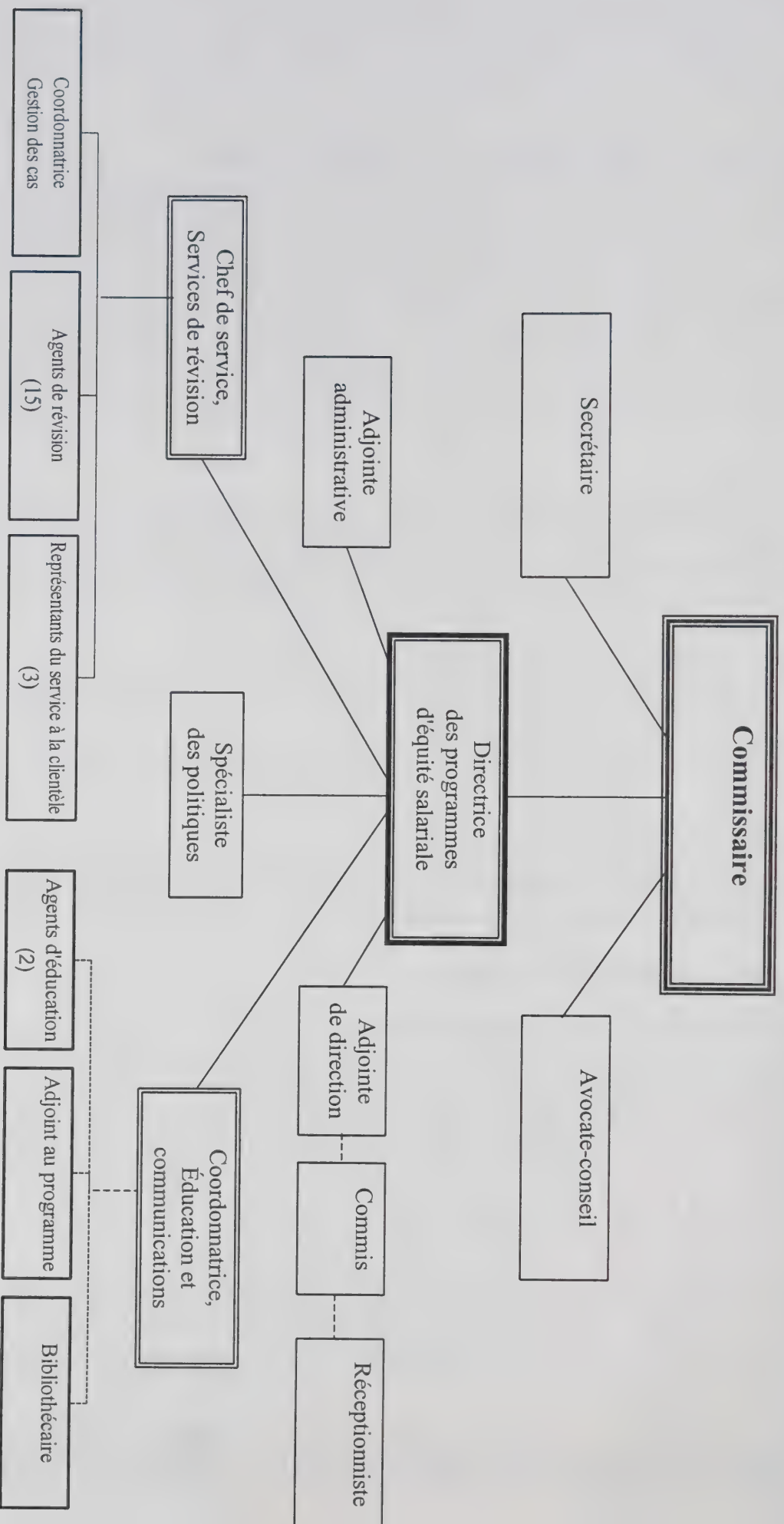
- 1) bien communiquer que l'équité salariale est une norme du travail juste, souple et raisonnable;
- 2) améliorer la prestation des services;
- 3) favoriser une autonomie accrue des parties des lieux de travail pour atteindre les objectifs d'équité salariale.

La première phase du plan de restructuration, qui consistait à fusionner trois directions en un seul organe de prestation des services, a été initiée à la fin de l'exercice 1997-1998. Les deuxième et troisième phases, conçues pour mettre en valeur le service à la clientèle et accroître l'efficacité des modes de prestation des services, ont été planifiées et mises en œuvre au début de l'exercice 1998-1999.

La Commissaire a continué d'agir comme porte-parole de la Commission envers les organismes provinciaux, nationaux et internationaux qui œuvrent pour l'équité salariale. Elle a accueilli une délégation du Japon, en octobre, et assisté, tout au long de l'année, à des réunions au sujet de la réforme des organismes gouvernementaux. La Commissaire a pris la parole à la conférence intergouvernementale sur l'équité salariale, qui a eu lieu en mars, à Hull, au Québec, et à laquelle ont assisté des porte-parole de tout le Canada. Elle a aussi assisté à la conférence de l'Association des conseils scolaires publics de l'Ontario, qui a eu lieu à Toronto. Au sein du gouvernement ontarien, la Commissaire a continué de participer aux travaux du cercle des présidents des organismes, des conseils et des commissions du gouvernement de l'Ontario, ainsi qu'aux travaux de la Society of Ontario Adjudicators and Regulators (SOAR).



# Organigramme (1998–1999)



Nombre de postes : 34





# ÉTATS FINANCIERS

Dépenses effectives du Bureau de l'équité salariale pendant l'exercice allant du 1<sup>er</sup> avril 1997 au 31 mars 1999 :

1997-1998		1998-1999
Traitements et salaires	2 598 451	2 201 031
Avantages sociaux du personnel	592 363	459 135
Déplacements et communications	248 050	251 605
Services	542 322	434 740
Fournitures et matériel	73 805	67 353
<b>TOTAL</b>	<b>4,054,991</b>	<b>3 413 864</b>
<b>CHANGEMENT</b>	<b>s.o.</b>	<b>(- 641 127)</b>

## PERSONNEL

Le Bureau de l'équité salariale comptait 46 postes à la fin de l'exercice 1997-1998 et 34 postes à la fin de l'exercice 1998-1999.



## Objet de la Loi

La Loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1988, pour que les emplois traditionnellement occupés par des femmes soient rémunérés à un taux salarial au moins égal à celui des emplois d'une même valeur traditionnellement occupés par des hommes. En 1997, le salaire annuel moyen des femmes était de 33 494 \$; celui des hommes était de 45 841 \$. On sait par les études qui ont été réalisées qu'entre 25 et 33 p. 100 de cet écart salarial est dû à la sous-évaluation des emplois où prédominent les femmes. La Loi vise à supprimer cette inégalité.

Doivent parvenir à l'équité salariale tous les employeurs du secteur public, de même que tous les employeurs du secteur privé comptant dix employés ou plus.

## Comment parvient-on à l'équité salariale

La Loi prescrit trois méthodes de comparaison des salaires. La méthode dite « de comparaison d'un emploi à un autre » et la méthode « de comparaison de la valeur proportionnelle » sont employées dans le lieu de travail où l'on trouve des emplois masculins et féminins d'une valeur comparable. La troisième méthode, dite « de comparaison avec des organisations de l'extérieur », ne peut être employée que par les lieux de travail du secteur public n'ayant pas ou pratiquement pas d'emplois à prédominance masculine. Ces lieux de travail doivent obtenir l'autorisation de la Commission pour employer cette méthode.

La méthode de **comparaison d'un emploi à un autre** consiste à comparer, dans un même établissement ou organisme, les catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories à prédominance masculine ayant une valeur égale ou comparable.

La méthode de **comparaison de la valeur proportionnelle** consiste à comparer, dans un même établissement ou organisme, les catégories d'emplois à prédominance féminine dites « non correspondantes » (les catégories pour lesquelles il n'a pas été possible d'établir une comparaison directe avec des catégories à prédominance masculine) avec les catégories à prédominance masculine.

La méthode de **comparaison avec des organisations de l'extérieur** permet à un organisme du secteur public de comparer ses catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories à prédominance féminine d'un autre organisme qui offre des services semblables aux siens et qui est parvenu à l'équité salariale. Abolie en janvier 1996, cette méthode a été rétablie le 5 septembre 1997 en vertu d'une décision de la Cour de justice de l'Ontario (Division générale).

Pour plus de précisions sur les méthodes de comparaison, voir le document intitulé *L'Équité salariale : c'est une question d'égalité*, figurant à la dernière page du rapport.





## **Le Tribunal de l'équité salariale**

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organe juridique de la Commission. Investi d'un pouvoir juridictionnel, le Tribunal jouit d'une compétence exclusive, en vertu de la *Loi*, pour trancher les questions de fait ou de droit. Ses décisions sont définitives et sans appel.



# NOTRE MISSION

*En éliminant les préjugés sexistes des pratiques de rétribution, l'équité salariale contribue non seulement à rendre le milieu de travail plus équitable et, partant, plus productif, mais aussi à créer une société où la femme et l'homme sont traités sur un pied d'égalité.*

*L'équité salariale peut être réalisée et elle le sera au mieux par la collaboration des personnes intéressées. La Commission de l'équité salariale donnera à ces dernières tout l'appui nécessaire pour se conformer à la loi : politiques et recherche, information et éducation et, au besoin, procédures de conciliation et d'appel.*

## LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

### Introduction

La Commission de l'équité salariale doit sa création à la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chapitre 34. Ayant été modifiée, la *Loi* est maintenant intitulée *Loi sur l'équité salariale*. L.R.O. 1990, chapitre P.7, dans sa version modifiée. Les deux organismes distincts qui constituent la Commission ont le rôle suivant :

### Le Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de mettre à exécution la *Loi sur l'équité salariale*. Voici ce qu'il fait pour remplir sa mission :

- il organise des programmes d'éducation et communiques des renseignements à la population;
- il s'entretient pour tenter de régler des différends, lorsque des employeurs, des employés et des agents négociateurs sont incapables de s'entendre sur un plan d'équité salariale ou lorsque la *Loi* a été enfreinte;
- il veille sur l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'équité salariale;
- il donne des ordonnances et les fait observer;
- il produit des rapports et fait des recommandations au ministre, suivant les besoins.



La Commission aide depuis dix ans les lieux de travail à supprimer l'écart salarial entre hommes et femmes, mais il reste encore beaucoup à faire. Elle s'est donnée comme principaux objectifs, en l'an 2000 et par la suite, d'épauler les organismes du secteur parapublic qui ont besoin d'aide en matière d'équité salariale par suite des restructurations et des fusions qu'ils ont subies, et d'aider les petites entreprises à parvenir elles-mêmes à l'équité salariale.

*Ann Peers*  
*Commissaire*  
*Commission de l'équité salariale*





# MESSAGE DE LA COMMISSAIRE

Au cours des années budgétaires<sup>1</sup> 1997-1998 et 1998-1999, la Commission de l'équité salariale a continué, conformément à sa mission, d'aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs à instituer l'équité salariale. La Commission est constituée de deux organismes distincts et indépendants : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

Les deux dernières années ont été marquées par de grands changements au sein de la Commission. En raison d'une restructuration profonde, initiée au début de 1997, la Commission est désormais un plus petit organisme, qui se concentre sur ses activités fondamentales et réussit à mieux servir encore sa clientèle. Trois Directions de la Commission (Opérations, Services de révision, Services d'éducation et des communications) ont été regroupées sous la direction d'une personne, appuyée par une chef des Services de révision et une coordonnatrice des Services d'éducation et des communications. Le personnel est passé de 46 personnes à 34, une réduction de 26 p. 100.

Afin de rationaliser les tâches administratives, la Commission s'est installée, en décembre 1998, au bureau principal du ministère du Travail, au 400 de l'avenue University, à Toronto. Le Tribunal a aménagé au 505 de l'avenue University, où se trouvent les bureaux de la Commission des relations de travail de l'Ontario et ceux du Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TSPAAT). La Commission a alors incorporé sa bibliothèque à celle du TSPAAT, au 505 de l'avenue University.

Malgré tous ces changements, la Commission a rehaussé la qualité déjà fort élevée de son service à la clientèle. Elle y est parvenue grâce à de nouvelles initiatives, décrites plus bas, et par ses services de sensibilisation du public et de règlement de différends. Le rétablissement, en septembre 1997, de la méthode dite de « comparaison avec des organisations de l'extérieur » a occasionné une forte charge de travail à laquelle le personnel s'est attaqué avec diligence. La Commission donne une plus large place à l'éducation, qui est pour elle un bon moyen de faire valoir l'équité salariale en la présentant comme une norme du travail juste et souple, et un bon moyen aussi de favoriser l'autonomie des parties des lieux de travail. La Commission a pris une part active à la restructuration du ministère du Travail et du réseau des organismes gouvernementaux, une restructuration axée sur des mesures de rendement, la responsabilisation des organismes et la qualité accrue des services.

Un fait marquant des deux dernières années a été la célébration, en octobre 1998, du 10<sup>e</sup> anniversaire de la *Loi sur l'équité salariale*, coparrainée par la Commission et le Tribunal. Ont pris part à la célébration le ministre du Travail, le personnel (actuel et ancien) du ministère, de la Commission et du Tribunal, une ancienne commissaire à l'équité salariale, des membres du Conseil consultatif, des membres de la Coalition pour l'équité salariale et d'autres intéressés, dont des porte-parole de syndicats et des milieux juridiques.

---

<sup>1</sup> Les travaux de la Commission étant planifiés sur une base pluriannuelle, la direction a décidé de publier un rapport biennal au lieu d'un rapport annuel.



# TABLE DES MATIÈRES

Message de la Commissaire 1

La Commission de l'équité salariale 3

Introduction 3  
*Loi sur l'équité salariale* 5  
 États financiers 6  
 Personnel 6  
 Organigramme 6

Le Bureau de l'équité salariale 7

Bureau de la Commissaire 7  
 Services d'éducation et des communications 10  
 Services de révision 12  
 Sommaire des cas de règlement de différends 15

Le Tribunal de l'équité salariale 16

Mot de la présidente 16  
 Charge de travail 20  
 Décisions marquantes du Tribunal 21

Impressions de quelques clients 25

Formulaire de commande des publications  
 de la Commission de l'équité salariale







1997-98 1998-99 66-8661

# Rapports annuels

---



LA  
COMMISSION  
DE L'ÉQUITÉ  
SALARIALE